

УДК 331.522

О.В. Білецький, к.е.н., асистент, Донецький національний університет (м. Вінниця)

ИНДИКАТИВНА МОНИТОРИНГОВА ОЦІНКА ЯКОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

У ході дослідження встановлено, що визначення стратегічних пріоритетів та завдань соціально-економічної та кадрової політики в країні, регіоні та на підприємстві в контексті забезпечення формування та використання людського капіталу має базуватись на достовірних оцінках наявного людського капіталу та тенденцій його розвитку. Обґрунтовано необхідність розробки науково-методичного підходу щодо розрахунку інтегрального показника оцінки якості формування та використання людського капіталу та його моніторингової оцінки.

Індикативну моніторингову оцінку якості формування та використання людського капіталу пропонується розуміти як періодично повторювану в часі для певного суб'єкту господарювання (держава, регіон, підприємство) оцінку стану і тенденцій формування та використання людського капіталу на основі інтегрального показника, який формується з відповідних індикаторів та відображає якість зазначених процесів.

Розроблено схему індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу. Практичне впровадження зазначеної схеми дозволить провести відповідні вимірювання та встановити (за необхідності) регіональні відмінності показника з метою подальшого їх врахування при обґрунтуванні оптимального сценарію розвитку людського капіталу в умовах інноваційної економіки. Рекомендовано шкалу кластеризації регіонів за якістю формування та використання людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, формування людського капіталу, використання людського капіталу, індикативна моніторингова оцінка якості формування та використання людського капіталу, кластеризація регіонів

Рис. 3, Лит. 5

А.В. Билецкий

ИНДИКАТИВНАЯ МОНИТОРИНГОВАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УКРАИНЕ

В ходе исследования установлено, что определение стратегических приоритетов и целей социально экономической и кадровой политики в стране, регионе и компании в контексте обеспечения развития и использования человеческого капитала должны основываться на достоверных оценках существующего трудового потенциала и тенденций его развития. Обосновано необходимость разработки научно -методического подхода к определению интегрального индекса оценки формирования и использования человеческого капитала и его мониторинга.

Индикативную оценку мониторинга формирования и использования человеческого капитала предлагается рассматривать как периодически повторяющуюся во времени для конкретного субъекта (государство, регион, предприятия) оценку состояния и тенденций формирования и использования человеческого капитала на основе интегрального индекса, который формируется из соответствующих показателей и отражает качество этих процессов.

Разработана схема индикативной мониторинговой оценки качества формирования и использования человеческого капитала. Практическая реализация данной схемы позволит проводить соответствующие измерения и определить (при

необходимости) региональные различия индекса с целью их дальнейшего использования при обосновании оптимального сценария развития человеческого капитала с точки зрения инновационной экономики. Предложена шкала кластеризации регионов по качеству формирования и использования человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, формирование человеческого капитала, использование человеческого капитала, индикативный мониторинг качества формирования и использования человеческого капитала, кластеризация регионов.

O. Biletskiy

INDICATIVE MONITORING AND EVALUATION OF QUALITY OF FORMATION OF THE USE OF HUMAN CAPITAL IN UKRAINE

During the research it is established that definition of strategic priorities and purposes of socially economic and personnel policy in the country, the region and the company in the context of ensuring development and use of the human capital have to be based on reliable estimates of the existing labor potential and tendencies of its development. It is proved need of development scientifically - methodical approach to definition of an integrated index of assessment of formation and use of the human capital and its monitoring.

Indicative assessment of monitoring of formation and use of the human capital is offered to be considered as periodically repeating in time for the specific subject (the state, the region, the enterprises) assessment of a level and tendencies of formation and use of the human capital on the basis of an integrated index which is formed of the corresponding indicators and reflects quality of these processes.

The scheme of indicative monitoring assessment of quality of formation and use of the human capital is developed. Practical implementation of this scheme will allow to take the corresponding measurements and to define (if necessary) regional distinctions of an index for the purpose of their further use at justification of the optimum scenario of development of the human capital from the point of view of innovative economy. The scale of a clustering of regions on quality of formation and use of the human capital is offered.

Key words: labor potential, formation of labor potential, use of labor potential, indicative monitoring of quality of formation and use of the human capital, clustering of regions.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку економіки людський капітал відіграє провідну роль у забезпеченні економічного зростання. У той же час, у сфері його формування та використання в Україні накопичено низку проблем, що перешкоджають ефективному управлінню зазначеним ресурсом та створюють загрози його руйнуванню. За таких умов, управлінські рішення щодо формування, використання та розвитку людського капіталу мають ґрунтуватися на достовірних, комплексних та оперативних оцінках щодо стану його окремих компонент, що передбачає обґрунтування та впровадження системного моніторингу. Вищевикладене обумовлює актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретико-методологічні основи оцінки ефективності окремих складових процесів формування та використання трудового потенціалу викладено у роботах таких вітчизняних науковців як Н.М. Гвоздик, С.С. Гринкевич, Н.А. Мякотиної, О.А. Осійчук, у той же час, для вирішення комплексних управлінських завдань нагальною є потреба опрацювання теоретичних аспектів моніторингу показників трудового потенціалу.

Метою статті є розробка схеми індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу і визначення змістовного наповнення її етапів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Прийняття рішення щодо

ефективного формування та використання людського капіталу, визначення стратегічних пріоритетів та завдань соціально-економічної та кадрової політики в країні, регіоні та на підприємстві має базуватися на достовірних оцінках наявного людського капіталу та тенденцій його розвитку (деградації).

У вітчизняній науці накопичено певний доробок щодо оцінювання окремих аспектів людського капіталу, хоча й наголошується на тому, що складна структура цієї економічної категорії робить вимірювання та об'єктивну оцінку трудомістким завданням [4, с. 226]. Зокрема, Н.М. Гвоздик сформовано систему показників для оцінки людського капіталу: показники стану та показники використання (всього 14 показників). При формуванні системи показників використані як загальноприйняті показники, так і показники, визначені особисто дослідницею особисто: коефіцієнт рівня захворюваності, коефіцієнт здоров'я, загальний коефіцієнт стану людського капіталу [1].

С.С. Гринкевич запропоновано систему конкретних показників, які детермінують розвиток людського капіталу за такими структурними компонентами: демографічна, медико-біологічна, інтелектуальна, освітня, економічна, мотиваційна, соціальна, культурна, психологічна, організаційна. У своїх наукових роботах вона наводить аргументи щодо необхідності застосування таксономічного аналізу розвитку людського капіталу країни чи регіону як основи наукового обґрунтування управлінських рішень. На думку дослідниці регулювання людського капіталу – дуже складний процес, який інтегрує в собі стратегічні пріоритети різних сфер людської життєдіяльності – економічної, соціальної, культурної, духовної [2].

Н.А. Мякотіна розробила рекомендації щодо оцінювання розвитку людського капіталу за рахунок використання людських ресурсів, обґрунтовано індикатори оцінки: кількість населення віком 15–70 років у групі постійного населення; кількість економічно активного населення в групі населення віком 15–70 років; кількість населення, що навчається упродовж життя, у групі економічно активного населення; кількість населення, що має вищу освіту, в групі населення, що навчається «упродовж життя»; кількість населення, що має науковий ступінь кандидата, доктора наук, у групі населення, що має вищу освіту [3, с. 88].

О.А. Осійчук пропонує використовувати такі основні групи показників оцінки людського капіталу: демографічні, економічні, освітні показники та показники науки, а для оцінки певних структурних компонент людського капіталу використовувати індекси розроблені провідними міжнародними організаціями [4, с. 227].

Таким чином, представлені наукові здобутки можуть бути використані у якості підґрунтя розробки інформаційно-методичного забезпечення процесу стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу в умовах інноваційної економіки. У контексті забезпечення обґрунтованості стратегічних напрямів формування та використання людського капіталу актуальним завданням є розробка методики розрахунку інтегрального показника оцінки якості формування та використання людського капіталу та проведення його моніторингової оцінки. Це дозволить провести відповідні вимірювання та встановити (за необхідності) регіональні відмінності цього показника з метою подальшого їх врахування при обґрунтуванні оптимального сценарію розвитку людського капіталу в умовах інноваційної економіки.

Під індикативною моніторинговою оцінкою якості формування та використання людського капіталу будемо розуміти періодично повторювану в часі для певного суб'єкту господарювання (держава, регіон, підприємство) оцінку стану і тенденцій формування та використання людського капіталу на основі інтегрального показника, який формується з відповідних індикаторів та відображає якість зазначених процесів.

З метою обґрунтованого прийняття рішень щодо визначення пріоритетів стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу

запропоновано методичні рекомендації щодо індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу. Схему її проведення представлено на рис. 1. У представленому на рис. 1 вигляді, схема індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу може бути використана на національному рівні. У той же час, можливим є її використання на регіональному та корпоративному рівні за умови виключення з представленої схеми етапів 6 та 7. У такому випадку, рішення щодо визначення пріоритетних завдань стратегічного управління формуванням та використанням людського капіталу (етап 8) приймається безпосередньо на основі результатів етапу 5 «Аналіз та інтерпретація результатів інтегральної оцінки».



Рис. 1 Схема індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу

Інтегральну оцінку формування і використання людського капіталу пропонуємо визначати як добуток показника формування людського капіталу і показника

використання людського капіталу, кожний з яких визначається на основі розрахунків багатомірної середньої:

$$I_{ЛК} = I_{ФЛК} * I_{ВЛК}, \quad (1)$$

де $I_{ЛК}$ – інтегральний показник оцінки якості формування та використання людського капіталу;

$I_{ФЛК}$ – показник оцінки якості формування людського капіталу;

$I_{ВЛК}$ – показник оцінки якості використання людського капіталу.

Схема розрахунку показників оцінки якості формування/використання людського капіталу ($I_{ФЛК}$ та $I_{ВЛК}$) є однаковою на виглядає наступним чином:

$$I_{ФЛК/ВЛК} = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m z_{ij}, \quad (2)$$

де m – число показників, що формують показник,

z_{ij} – стандартизовані значення показників.

Структуру інтегральної оцінки сформуємо виходячи з наступних показників, що містяться у масиві даних регіональних органів статистики, а також районних та обласних державних адміністрацій:

для визначення показника формування людського капіталу ($I_{ФЛК}$):

1. чисельність постійного населення, тис. осіб;
2. коефіцієнт природного приросту (у розрахунку на 1000 осіб);
3. коефіцієнт міграційного приросту (у розрахунку на 1000 осіб);
4. середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб;
5. середня тривалість життя, років;
6. питома вага осіб, які мають вищу освіту (% до чисельності постійного населення);

7. кількість осіб, які закінчили ПТНЗ та ВНЗ у звітному періоді;

8. кількість навчальних закладів (у розрахунку на 1000 осіб);

9. кількість закладів охорони здоров'я (у розрахунку на 1000 осіб);

10. обсяг інвестицій у формування людського капіталу (тис. грн на 1 особу);

для визначення показника використання людського капіталу ($I_{ВЛК}$):

11. середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників, грн.;

12. використання фонду робочого часу, % до фонду робочого часу;

13. кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості (знаходились у відпустках без збереження заробітної плати та/ або були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)), осіб;

14. навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб;

15. питома вага працівників, що мають повну вищу освіту, % до середньооблікової кількості штатних працівників;

16. питома вага молоді серед зайнятих, % до облікової кількості штатних працівників;

17. питома вага працівників передпенсійного віку серед зайнятих, % до облікової кількості штатних працівників;

18. питома вага працівників, залучених до НДКР та інноваційної діяльності;

19. питома вага працівників, які пройшли перенавчання, підвищення кваліфікації за останні 3 роки;

20. кількість працівників, які отримали зареєстровані патенти та інші охоронні документи на винаходи.

Оскільки показники мають різні одиниці виміру й напрями впливу на людський капітал, вони мають бути стандартизовані. Використаємо наступний метод стандартизації:

для показників-стимуляторів, що позитивно впливають на стан людського капіталу:

$$z = x_{\text{факт}}/x_{\text{max}}; \quad (3)$$

для показників-дестимуляторів, що негативно впливають на стан людського капіталу:

$$z = 1 - (x_{\text{факт}}/x_{\text{max}}). \quad (4)$$

Розподіл обраних показників на стимулятори та дестимулятори наведено на рис. 2, який ілюструє формування людського капіталу з трьох компонент: демографічної, економічної та освітньої.

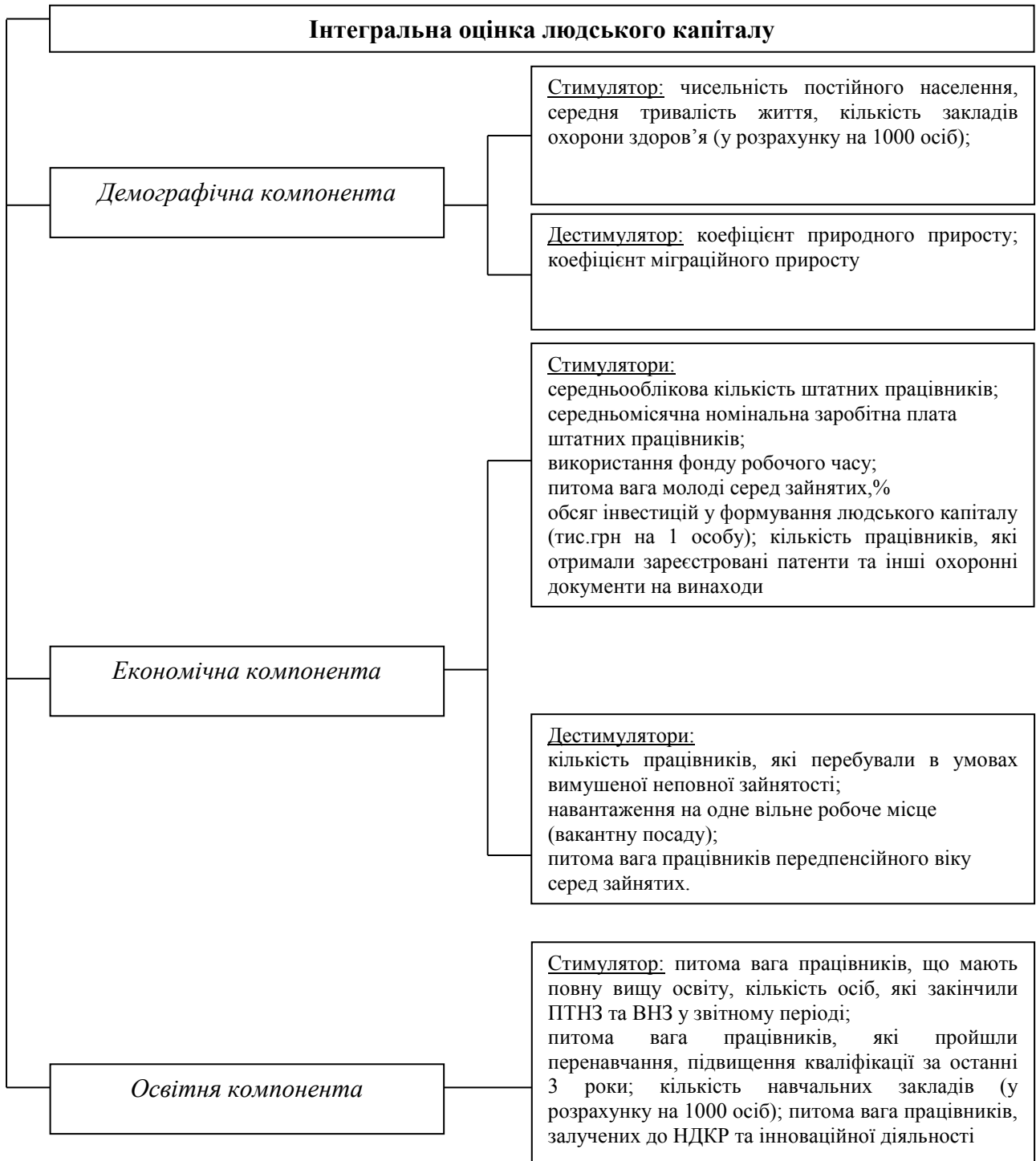


Рис. 2 Показники, що формують інтегральну оцінку формування і використання людського капіталу

При цьому слід пояснити, що коефіцієнт природного приросту віднесено до показників-дестимуляторів, оскільки попередній аналіз цього показника протягом досліджуваного періоду (2007-2014 рр.) виявив його від'ємні значення, як по Україні, так і по областях в цілому. Це призводить до зменшення чисельності постійного населення, що негативно впливає на стан людського капіталу.

Оцінку людського капіталу за розробленою методикою пропонується проводити з використанням вихідних даних, отриманих у Державній службі статистики України [5]. Для розрахунку стандартизованих значень показників, що формують інтегральну оцінку доцільно використовувати формули (3) та (4).

Зауважимо, що визначений на основі формули 1 інтегральний показник може коливатися в межах від 0 до 1, а його динаміка в часі є ознакою покращання/погіршення якості формування та використання людського капіталу.

Розраховане значення інтегрального показника оцінки якості формування та використання людського капіталу є підставою для кластеризації регіонів (досліджуваних підприємств). При визначенні кластерів доцільно враховувати досвід Світового банку щодо розподілу регіонів за рівнем індексу людського розвитку. Так, відповідно до значення $I_{ЛК}$ пропонується виокремлювати наступні кластери (рис.3): кластери з дуже високим рівнем якості формування та використання людського капіталу; кластери з високим рівнем якості формування та використання людського капіталу; кластери із середнім рівнем якості формування та використання людського капіталу; кластери з низьким рівнем якості формування та використання людського капіталу.

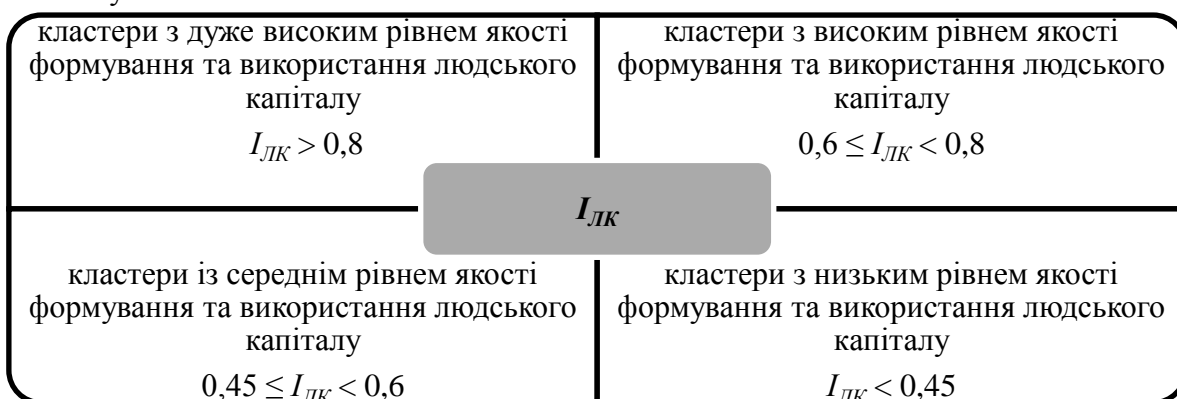


Рис. 3 Рекомендована шкала кластеризації регіонів за якістю формування та використання людського капіталу

Рекомендований період моніторингової оцінки - 1 рік, а в умовах швидкодинамічного зовнішнього середовища він може знижуватися до 6 місяців.

На основі використання запропонованої методики можуть бути обґрунтовані, зокрема такі напрями державного впливу на формування та використання людського капіталу:

використання нових технологій, ефективне використання людських і матеріальних ресурсів, підвищення продуктивності праці, удосконалення структури управління;

розширення зайнятості та підвищення конкурентоспроможності робочої сили, обмеження загрози зростання безробіття (особливо молоді), запровадження гнучких форм зайнятості, розширення вторинної занятості;

розвиток малого підприємництва, самостійної зайнятості;

сприяння зменшенню розшарування населення за рівнем доходів та удосконалення державного регулювання мінімальних соціальних стандартів;

удосконалення соціальної політики держави шляхом прийняття на

законодавчому рівні антикризових заходів щодо запобігання зниження рівня життя населення та соціального захисту малозабезпечених верств населення.

Зауважимо, що система державного регулювання відтворення людського капіталу, що базуватиметься на запропонованій схемі індикативної моніторингової оцінки якості формування та використання людського капіталу повинна ґрунтуватися на визнаних у світі принципах: цілісність, ефективність, адекватність, незалежність, відповідальність, прозорість, урахування громадської думки, передбачуваність. Таким чином, це означає, що в умовах ринкових відносин механізм державного регулювання відтворення людського капіталу передбачає посилення управлінських функцій держави, пов'язаних з цим процесом, які в своїй сукупності ставлять питання про необхідність створення підґрунтя соціальної держави, в якій людина є найвищою соціальною цінністю.

В умовах побудови інноваційної моделі економіки України та з урахуванням тенденцій структурних змін в економіці і професійної структури зайнятості концепція державного регулювання людського капіталу повинна передбачати, перш за все, націленість на інтелектуалізацію людського капіталу з одночасним створенням умов для розширеного відтворення робітничих кадрів масових професій.

У той же час, не можна ігнорувати можливий вплив наслідків світової фінансової кризи та нових спадів економічного розвитку на стан та можливості нагромадження людського капіталу в Україні. Досвід провідних країн світу доводить, що реальною потенційною можливістю подолання економічної кризи та пом'якшення її наслідків є підвищення конкурентоспроможності національної економіки на основі підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, яке можливе через: створення якісних робочих місць та сприяння інтелектуалізації людського капіталу; перехід до пріоритетного фінансування системостворюючих сфер людського капіталу – науки, освіти, охорони здоров'я; активізацію інноваційної діяльності людини на всіх рівнях; збільшення доходів населення та інвестицій в людський капітал; виховання у людини потреби постійного самовдосконалення; проведення державної політики, здатної поступово зменшувати обсяги прямих втрат людського капіталу внаслідок безробіття та міграції.

Отже, забезпечення конкурентоспроможності національної економіки через ефективне формування та використання людського капіталу має стати пріоритетною метою соціально-економічного розвитку країни. Проведене дослідження дає можливість зосередитися на необхідності досягнення цієї мети на засадах теорії людського капіталу та конкретизувало перспективні заходи державної політики, що спроможна реалізувати поставлену мету.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Гвоздик Н. М. Формування ефективних інвестицій у людський капітал на підприємствах: монографія / Н. М. Гвоздик ; Вищ. навч. закл. Укоопспілки "Полтав. ун-т економіки і торгівлі" (ПУЕТ), Каф. упр. персоналом і економіки праці. - Полтава : ПУЕТ, 2013. - 232 с.

2. Гринкевич С. С. Модель регулювання розвитку людського капіталу на основі таксономічного аналізу / С. С. Гринкевич // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. - 2015. - Вип. 1. - С. 59-65.

3. Мякотіна Н. А. Людський капітал: індикатори та модель оцінювання / Н. А. Мякотіна // Держава та регіони. - 2014. - № 1. - С. 85-89.

4. Осійчук О. А. Проблеми інтегральної оцінки людського капіталу / О. А. Осійчук // Вісник соціально-економічних досліджень. - 2014. - Вип. 2. - С. 226-231.

5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.